

МОТИВАЦІЯ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЧИННИКИ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ

У статті розкрито проблему забезпечення ефективної трудової мотивації, яка може справити позитивний вплив на результати діяльності вітчизняних підприємств. Теоретична база складається з праць таких вчених як О. Грішнова, В. Данюк, Г. Куліков. Автор акцентує увагу на зарубіжному досвіді мотивації персоналу, зазначаючи, що сучасні мотиваційні механізми повинні враховувати не лише матеріальні аспекти стимулювання трудової діяльності. Моральні аспекти повинні також бути всіляко враховані, оскільки високий рівень їх результативності доведено практичним досвідом іноземних компаній, а простота та дешевизна застосування буде вигідною для вітчизняних роботодавців. Автором було розглянуто визначення дієвого механізму підвищення ефективності мотивації персоналу підприємства.

Ключові слова: мотивація персоналу, методи мотивації, ефективна трудова мотивація, конкурентоспроможність підприємства.

MOTIVATION AS A COMPONENT OF PERSONNEL MANAGEMENT AND FACTORS OF COMPETITIVE ADVANTAGES

The article deals with the problem of ensuring effective labor motivation, which can have a positive impact on the results of domestic enterprises. The theoretical basis consists of works by such scholars as O. Grishnova, V. Daniuk, G. Kulikov. The author focuses on the foreign experience of personnel motivation, noting that modern motivational mechanisms must take into account not only the material aspects of the stimulation of labor activity. The moral aspects should also be fully taken into account, as the high level of their effectiveness is proved by the practical experience of foreign companies, and the simplicity and cheapness of the application will be advantageous for domestic employers. The author considered

the definition of an effective mechanism for improving the motivation of the personnel of the enterprise.

Key words: motivation of the personnel, methods of motivation, effective labor motivation, competitiveness of the enterprise.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У сучасних ринкових умовах одним з найбільш важливих факторів забезпечення стабільності підприємства і підвищення його конкурентоспроможності є мотивація трудової діяльності працівників, так як вона служить основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Однак існуючі сучасні методи мотивації, які використовуються на вітчизняних підприємствах, недостатньо ефективні та не відповідають сучасним швидкоплинним світовим вимогам. Тому для забезпечення ефективної трудової мотивації необхідно вивчення і застосування закордонного досвіду, який може справити позитивний вплив на результати діяльності вітчизняних підприємств, що визначає актуальність досліджень в даній області.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Мотивації персоналу присвячено праці таких зарубіжних дослідників як Дж. Обер-Кріє, Д. Сінк, Е. Цандер та ін. З початком економічних реформ в Україні світові наукові здобутки в галузі мотивації персоналу стали предметом дослідження, удосконалення і адаптації, що відобразили у своїх працях провідні вітчизняні вчені: С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, В. Гуменюк, В. Данюк, Г. Дмитренко, М. Долішній, Г. Калитич, А. Колот, О. Крушельницька, О. Кузьмін, Г. Куліков, Л. Мельник, О. Мороз, В. Нижник, А. Новікова, І. Прокопенко, В. Соколенко.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Існуючий у зарубіжній практиці широкий спектр систем, методів та важелів мотивації не лише не застосовується на вітчизняних підприємствах, але й не повною мірою розкритий та представлений у вітчизняній науковій літературі. Невирішеним залишається питання єдиної загальновизнаної ідентифікації

основних понять мотивації персоналу як складової ефективного управління підприємством.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення дієвого механізму підвищення ефективності мотивації персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Система мотивації персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Мотивація праці є одним з основних методів управління персоналом, що спонукає працівників до досягнення цілей, що стоять перед ними та організацією. На сьогоднішній день саме система мотивації праці є найважливішим резервом підвищення ефективності виробництва, оптимізації людського потенціалу підприємства, фактором результативності роботи, що впливає на ступінь розкриття трудового потенціалу співробітника, тобто всієї сукупності властивостей, що впливають на виробничу діяльність. В управлінні персоналом мотивація розглядається як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонукання до ефективної праці. У загальній сукупності внутрішніх спонукальних сил особливе місце займають мотиви. *Під мотивом* розуміють усвідомлене спонукання до досягнення конкретної мети, що розуміється індивідом як особистісна необхідність [2, с.135].

За джерелами виникнення мотивів розрізняють мотивацію внутрішню і зовнішню, *за спрямованістю на досягнення цілей фірми* розрізняють мотивацію позитивну, яка сприяє ефективному досягненню цілей, і негативну (демотивацію), що перешкоджає цьому, *у залежності від форми задоволення потреб*, існує два основні типи мотивації: матеріальне заохочення (економічна мотивація) та нематеріальні стимули (соціальні, або моральні; організаційні). До складу *матеріальної системи мотивації* входять: рівень заробітної платні, оклад, премії, відсотки, компенсації, відпускні та інші форми виплат, як правило, у грошовій формі. До

нематеріальної мотивації відносяться - навчання, похвали, грамоти, конкурси, іменні подарунки, різні змагання і т.д [2, с. 136].

Фінансова винагорода є головним методом мотивації, потребу в якому відчуває більшість співробітників незалежно від статі, якостей і віку. Більшість західних фірм дотримуються цієї стратегії, адже відомо, що, тільки задовольнивши потреби нижчого рівня, можна звернути увагу на задоволення потреб більш високих рівнів, тому, щоб утримати працівника на фірмі і мотивувати його на якісне виконання роботи, необхідно дати йому можливість отримання високий дохід за її виконання. Цей метод називається «Pay for performance», що в перекладі означає «плата за виконання», дуже ефективно працює в європейських компаніях і збільшує продуктивність працівників у 1,5 рази, а їх доходи до третини [1, с.274].

Іноді можна зацікавити співробітника не надаючи йому високий рівень заробітної плати, але при цьому забезпечити всіма необхідними привілеями. Задоволення потреб, що несуть соціальний характер, не менш важливо, ніж задоволення матеріальних потреб. Підприємства, де керівники проводять політику залучення колективу до цінностей організації, що дозволяє відчути причетність до роботи, домагаються високої мотивації до роботи і як результат цього зростання ефективності діяльності самої організації та підвищення її конкурентоспроможності за рахунок високоефективних працівників. Визнання широким загальом - один з головних мотивів людини. Створення творчого клімату в компанії, підвищення по кар'єрних сходах, похвала, вручення грамоти - все це допомагає відчувати співробітнику важливість своєї присутності в організації. А також, навчальні курси і можливість підвищити свою кваліфікацію - невід'ємна частина мотиваційної системи, оскільки людина завжди прагне до нових знань [1, с.274].

Відсутність ефективної мотиваційної системи високопродуктивної праці негативно впливає на конкурентоспроможність підприємства, внаслідок чого знижується заробітна плата і сприятливий клімат в колективі. Також це може стати причиною високої плинності кадрів, що пояснюється не

задоволенням працівника своїм робочим місцем; високого ступеня конфліктності; низької дисципліни, результатом якої частіше є несправедлива оплата праці; зниження продуктивності праці, що обумовлена слабким зв'язком результатів праці та заохочення; низький професійний рівень працівника через недостатню увагу до стажувань і навчання у цілому [2, с.137].

Для того, щоб управляти конкурентоспроможністю підприємства, необхідно налагодити взаємозв'язок з персоналом через створення гідної системи мотивації, яка підвищить рівень задоволеності серед працівників, що тим самим підвищить їх продуктивність та результативність праці. Тому при розробці системи стимулювання необхідно ґрунтуватися на принципах, розроблених в теорії управління і застосовуваних в ринковій економіці, що наведені нижче [3, с. 128].

По-перше, необхідний цілісний підхід, що враховує організаційні, правові, технічні, матеріальні та соціальні фактори. Це допоможе розмежувати повноваження, чітко поставити цілі і завдання перед колективом, забезпечити відповідність прав і обов'язків працівника, забезпечити персонал сучасними засобами виробництва. Ці фактори повинні застосовуватися у сукупності. Це гарантує досягнення хороших результатів і істотно підвищить ефективність і якість роботи.

По-друге, повинен бути встановлений певний порядок у вигляді нормативів, інструкцій і здійснений контроль над їх виконанням.

По-третьє, за окремими працівниками і підрозділами повинні бути закріплені певні функції відповідно до принципу раціоналізації.

По-четверте, повинна бути стабільність. Вона передбачає сформований колектив, відсутність плинності кадрів. А будь-які зміни в роботі підприємства повинні протікати без порушення нормального виконання.

По-н'яте, система стимулювання повинна допомагати працівникам розкрити свій творчий потенціал. Наприклад, можливість створення нових продуктів, пошук нової стратегії для підприємства на ринку [3, с. 129].

За статистичними даними, проілюструємо способи мотивації в системі управління персоналом, рис. 1 [4, с. 103].



Рис. 1. Ефективність способів мотивації в українських компаніях.

Науковці акцентуючи увагу на зарубіжному досвіді мотивації персоналу зазначають, що сучасні мотиваційні механізми повинні враховувати не лише матеріальні аспекти стимулювання трудової діяльності. Моральні аспекти повинні також бути всіляко враховані, оскільки високий рівень їх результативності доведено практичним досвідом іноземних компаній, а простота та дешевизна застосування буде вигідною для вітчизняних роботодавців.

На підставі результатів дослідження 2016 року, проведених в американських організаціях з метою удосконалення методів мотивації та стимулювання праці, ми маємо такі дані, рис 2 [5, с. 187].

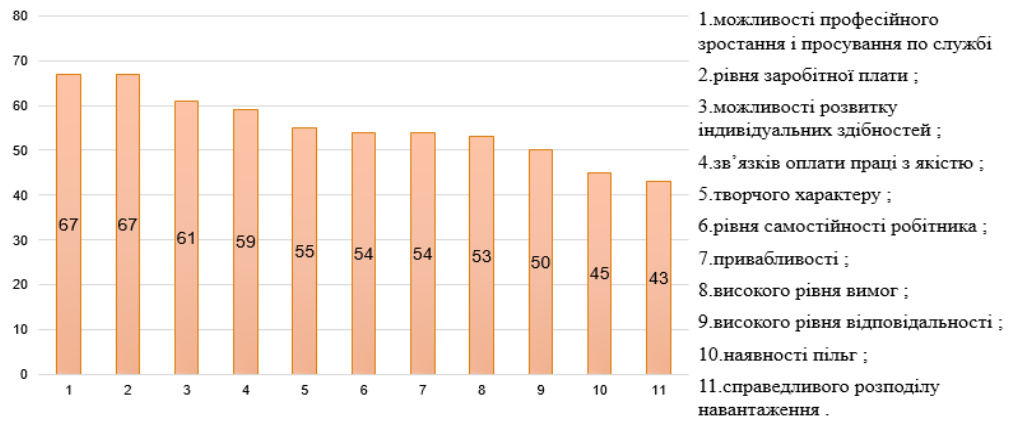


Рис. 2. Зарубіжному методи мотивації персоналу.

Висновки і перспективи подальших розробок. Підсумовуючи вищевикладене, варто сказати, що прибуток підприємства і результати його діяльності в цілому безпосередньо залежать від зацікавленості кожного працівника у досягненні своїх особистих цілей. Для того, щоб управляти конкурентоспроможністю підприємства, необхідно налагодити взаємозв'язок з персоналом через створення гідної системи мотивації, яка підвищить рівень задоволеності серед працівників, що тим самим підвищить їх продуктивність та результативність праці. Мотивацію і стимулювання трудової активності персоналу необхідно розглядати, як важливий фактор зростання продуктивності праці. Для забезпечення економічної стійкості підприємства керівництву необхідно використовувати матеріальні та нематеріальні мотиви і стимули з метою активізації трудової діяльності різних категорій працівників.

Література:

1. Волгін Н.А., Миколаїв С.В. Доходи працівника і результативність виробництва: (Проблеми, реалії, перспективи). - М.: Універсум, 2018. - 274с.
2. Климчук, А. О. Мотивація персоналу як складова ефективного управління підприємством / Альона Олегівна Климчук // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; за ред. М. І. Зверькова (голов. ред.) та ін. (ISSN 2313-4569). – Одеса: ОНЕУ. – 2016. – Вип. 1. – № 60. – С. 135 - 137.
3. Корзенков Н.І., Хорева А.С. Стимулювання і мотивація праці в організації // 2015. Вісник №1 (356). С.127-130.

4. Гурова К. Д. Формування системи мотивації персоналу підприємства в умовах глобалізації / К. Д. Гурова // Бізнесінформ. – 2016. – № 4. – С. 102–114.
5. Дуда С. Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок / С. Т. Дуда // Науковий вісник НЛТУ України. – 2016. – № 20.14. – С. 183-193.